

*Communication au colloque du RT 18 : « Comment le travail se négocie-t-il ? »
Aix en Provence, 28-29 mai 2015*

PRENDRE EN COMPTE LE TRAVAIL DANS LES NEGOCIATIONS DE BRANCHE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE, UN OBJECTIF DIFFICILE A ATTEINDRE ? QUELQUES REFLEXIONS A PARTIR DES EVOLUTIONS DES CERTIFICATIONS DE BRANCHE

Le nouveau dispositif en matière de formation professionnelle tout au long de la vie constitué par l'accord national interprofessionnel du 13 décembre 2013 et la loi du 5 mars 2014 serait, selon ses protagonistes paritaires et les pouvoirs publics, une rupture majeure dans le système de normes de la formation professionnelle en y faisant enfin entrer l'activité de travail¹. La levée de l'obligation fiscale couplée avec l'introduction du compte personnel de formation (CPF) et l'ensemble des procédures afférentes [certification des formations, entretiens d'évolution professionnelle tous les deux ans, bilan d'évolution tous les 6 ans, conseil en évolution professionnelle (CEP)] se traduirait par un véritable investissement des entreprises dans la formation dans la mesure où ces nouvelles obligations leur permettraient de prendre en compte et de reconnaître la réalité des processus d'acquisition des compétences. Parallèlement, les salariés, s'appuyant sur ces nouveaux droits, seraient pleinement en mesure d'être des acteurs en capacité de développer leurs compétences pour construire leurs parcours.

Un rapide regard rétrospectif permet de souligner que ces thématiques sont depuis longtemps présentes dans le système de formation professionnelle tel qu'il a été co-construit par les trois acteurs du système français de relations professionnelles : l'investissement-formation des entreprises est un leitmotiv des pouvoirs publics, des experts, des organisations patronales depuis les premières restructurations de la fin des années 1960 et a sous-tendu depuis les diverses phases de la politique contractuelle de formation²; la demande des entreprises de mieux faire correspondre les contenus des formations à leurs besoins en qualification et aux transformations des emplois liées au développement de la logique compétence a été à l'origine de la refonte des diplômes et de la création des certifications de branche dans les années 1980 ; le salarié acteur de son parcours professionnel figure dans le préambule de l'accord interprofessionnel de 2003 et la sécurisation des parcours – appuyée notamment sur la validation des acquis de l'expérience – domine la plupart des négociations depuis la fin des années 2000.

La question de la teneur des ruptures introduites par le nouveau dispositif est donc posée. Afin de parvenir à cerner les contours de certaines d'entre elles, nous avons choisi de nous

¹ Cette vision a notamment été développée lors du séminaire de la DGEFP du 5 novembre 2014 dédié à la loi de mars 2014 (l'existence de l'accord interprofessionnel de décembre 2013 y fut peu mentionné) : « La réforme de la formation professionnelle au prisme de la relation travail /formation ».

² Le terme de Politique contractuelle de formation désigne les dispositifs par lesquels la puissance publique contribue au financement de la réalisation d'études prospectives sur les besoins en qualification et en formation dans un secteur et à la mise en œuvre de politiques de formation ciblées dans les entreprises (Tallard, 2004 ; Verdier, Brochier, 1997). Ces politiques qui ont commencé à se déployer dans la deuxième moitié des années 1980, ont connu de nombreuses évolutions [Contrat d'études prévisionnelles puis contrats d'études prospectives (CEP) couplés à des Engagements de développement de la formation (EEDF), puis Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) couplés à des Actions de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)].

focaliser plus particulièrement sur les certifications de branche. En effet, dès 1983 et l'élaboration des dispositifs d'alternance, il s'agissait de rapprocher les formations des « besoins réels » en qualification des entreprises, les diplômes étant considérés comme trop éloignés de l'activité de travail. La construction des certifications de branches articulée à l'approche par les compétences visait à saisir les savoirs et savoirs-faire construits dans l'action en s'appuyant notamment sur des référentiels d'activité et de compétences et sur des processus d'évaluation paritaire des compétences acquises.

L'objectif de cette communication est donc de s'interroger sur la façon dont a été prise en compte l'activité de travail³ dans les processus d'élaboration de ces certifications que ceux-ci relèvent d'accord de branche ou de l'activité des instances paritaires depuis les années 1980 ainsi que sur les premières évolutions dans ce domaine avec la mise en œuvre du nouveau dispositif dont le CPF constitue la mesure phare⁴. Cette interrogation nous paraît d'autant plus pertinente que l'accompagnement et l'encadrement des initiatives et des choix individuels par les acteurs publics mais aussi paritaires est une des originalités du système français de compte de formation en ce qu'il lui permettrait de conjuguer la logique de dotation avec celle de mise en capacité (Gautié, Maggi-Germain, Perez, 2015).

On se propose donc de rappeler dans un certain nombre de branches les processus de construction de ces certifications professionnelles ainsi que les outils sur lesquels s'est appuyé ce développement des certifications en ayant pour objectif de cerner, notamment dans l'activité des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) et de leurs sous-commissions, les modes de prise en compte de l'activité de travail. Si le rôle des CPNE est allé en s'élargissant, on peut s'interroger sur les modalités concrètes d'intervention des acteurs paritaires, en particulier syndicaux, d'autant que l'évolution des objectifs de ces certifications, des besoins en qualifications (1) à l'employabilité a pu peser sur leur contenu et leur lien avec l'activité (2). On se demandera en conclusion si la place prise par les certifications dans le nouveau dispositif centré sur le CPF modifie ou au contraire conforte les dynamiques initiées précédemment.

LES ANNEES 1990 : L'ELABORATION DE CERTIFICATIONS DE BRANCHE ANCREES SUR LES METIERS ET LES IDENTITES DE BRANCHE

La création des CPNE par l'accord sur la sécurité de l'emploi de 1969 témoigne de la volonté de mettre en place au niveau, alors central, des branches professionnelles une instance de suivi des évolutions de l'emploi et de définition des actions de formation susceptibles d'accompagner les transformations techniques et organisationnelles. L'accord interprofessionnel de juillet 1970 sur la formation se place dans la dynamique de cet accord en ce qui concerne la prévention des licenciements et les moyens mis en œuvre pour adapter

³ Cette recherche des modes de prise en compte de l'activité de travail dans les négociations sur la formation se réfère aux définitions de la négociation de l'activité de travail telles qu'elles sont explicitées dans l'appel à communication – « confrontations et négociations sociales relatives au travail, son organisation, son évaluation, ses effets sur les personnes et les collectifs » [...] et aux interrogations sur « les possibilités même de discuter du travail, de son contenu, de sa qualité et des perspectives de développement professionnel qu'il ménage » qui y sont formulées.

⁴ Cette communication s'appuie sur une relecture de travaux des années 1990 et 2000 sur les politiques de formation des branches professionnelles et/ou les certifications professionnelles (cf bibliographie) et sur leur actualisation à l'aune de travaux plus récents et des premiers éléments d'une enquête menée dans l'industrie du médicament (entretiens avec des représentants de l'organisation patronale et des représentants des organisations syndicales, membres de la CPNE). Ont également été intégrées à l'analyse des informations recueillies par une veille sur quelques branches professionnelles engagées dans des politiques de certification de branche et sur l'activité paritaire découlant de la mise en place du Compte personnel de formation (CPF). Cette présentation a un caractère exploratoire et devra être complétée par des enquêtes plus approfondies.

les salariés aux transformations de l'appareil productif et de l'organisation du travail. Il prévoit notamment que les commissions paritaires de l'emploi établiraient la liste des stages accessibles par le congé formation. La loi de 1971 leur retire ce rôle au profit de l'administration (Vincent, 1997). Etant donné le caractère diplômant et qualifiant du congé-formation, les pouvoirs publics signifient ainsi qu'ils entendent garder la maîtrise de l'accès à la qualification.

Cette même logique se retrouve lorsqu'on se penche sur les modalités erratiques de création des certifications de branche. L'accord de 1983 sur l'alternance prévoit d'impliquer les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) dans la définition des priorités à développer dans le cadre des contrats de qualification⁵. Sous la pression du Ministère de l'Education nationale soucieux de maintenir son hégémonie sur la détermination des qualifications des jeunes, la loi de 1984, si elle introduit la négociation obligatoire sur les objectifs et les moyens de la formation, ne reprend pas cette possibilité. Cette prérogative des CPNE ne sera rétablie que par l'ordonnance de juillet 1986. Quelques rares branches – la métallurgie en 1987, les services de l'automobile en 1988 – s'engouffrent dans cette brèche, mais le mouvement de création de certifications de branches ne prend une certaine ampleur que dans la décennie 1990, après l'accord interprofessionnel de mars 1989 qui habilite les CPNE à participer beaucoup plus activement à la construction et la validation des certifications⁶ lesquelles prennent rapidement l'appellation générique de certificat de qualification professionnelle (CQP). Au fil des dispositifs interprofessionnels et législatifs, les prérogatives des CPNE – devenues significativement CPNEFP – s'élargissent et elles se voient doter par l'accord interprofessionnel de 2003 de capacités d'expertise à travers l'obligation de créer des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

Les recherches menées dans les années 1990 sur les certifications de branche ont souligné leur encastrement dans les formes de régulation (normatives/services aux entreprises) dominantes dans chacune des branches professionnelles engagées dans ces politiques (Jobert, Tallard, 1997) et que la logique de construction de ces certifications répondait à l'objectif « de former et d'évaluer des producteurs » (Charraud, Personaz, Veneau, 1998). Dans certaines branches (Services de l'automobile, industries pharmaceutiques) la mise en place des CQP est conduite par les CPNE et elle se fait dans la dynamique des résultats des contrats d'études prévisionnelles ou prospectifs : face aux besoins en qualification mis en évidence dans le CEP, l'offre de formation en termes de diplômes professionnels de l'Education nationale ne paraît pas adéquate. Il s'agit alors soit de combler les vides en élaborant les certifications correspondant aux qualifications considérées comme nécessaires au développement de l'activité, soit de construire des certifications plus spécifiques face à des diplômes qualifiés de trop généralistes. Ce faisant ce sont également les identités de branches qui sont confortées lorsque comme dans la plasturgie, les CQP sont adossés à chacune des technologies mises en œuvre. On a pu montrer (Besucco, Tallard, Lozier, 1998) que dans cette branche l'objectif de régulation d'un marché professionnel s'appuyait sur la centralité de l'enjeu de requalification par la formation auquel devait répondre l'élaboration des certificats de qualification et était partagé par le patronat et les syndicats. L'accord de 1994 précise que la CPNE intervient dans l'élaboration des référentiels de compétences des Certificats de Qualification Professionnelle,

⁵ L'annexe de l'accord de 1983 prévoit que l'employeur devra assurer au jeune un emploi et une formation pouvant le conduire soit à un diplôme ou à un titre homologué, soit à une qualification préalablement déterminée par la CPNE.

⁶ Cet accord définissait ainsi les compétences des CPNE en la matière : « Elles détermineront avec la précision nécessaire les objectifs des qualifications visées, les principes d'évaluation des connaissances et compétences acquises par les jeunes en cours de contrat ainsi que les modalités de validation de la qualification aux termes du contrat ». Les lois du 4 juillet 1990 et de décembre 1991 allaient formaliser ce rôle central des CPNE dans la construction et la validation des certifications professionnelles de branche.

mais également dans le « répertoire des programmes de formation, d'évaluation des prérequis et du contrôle des connaissances ».

De même, l'accord formation de 1994 dans les industries pharmaceutiques indique que les parties signataires s'engagent à mettre en place une procédure de création, par la CPNE de Certificats de Qualification Professionnelle « permettant la définition des qualifications concernées, celle de la formation nécessaire pour les acquérir et la fixation des méthodes d'évaluation et de validation de ces formations ». Est ce à dire que les membres de cette instance de régulation de la branche sont directement impliqués dans cette formalisation de l'activité de travail que constitue l'élaboration du référentiel ?

Les travaux menés sur la construction des référentiels de ces certifications dans cette période montre que dans la plupart des cas cette tâche a été déléguée aux OPCA et la comparaison de ces référentiels avec ceux des diplômes professionnels proches ont mis en évidence qu'au delà de la priorité donnée aux savoirs pratiques, la mise en forme des référentiels s'articule dans les deux cas aux composantes de la logique compétences, références communes à l'ensemble du monde de la formation. (Veneau, Charraud, Personnaz, 1999). Les professionnels de la formation qu'ils appartiennent à des organismes de formation proches de la branche ou aux collecteurs jouent donc un rôle essentiel. Au delà du fait que dans certaines branches comme la plasturgie, des syndicalistes, membres de la CPNE, s'étaient fortement impliqués dans les différentes instances du collecteur pour y acquérir une professionnalité en matière de formation, la forte référence à des contenus précis d'activité et/ou à des filières de production spécifiques qui marquait les CQP de cette période permettait le partage de visions communes de leurs contenus par les différents membres du système d'acteurs de la formation propre à chaque branche, les experts venant alors outiller ces conceptions partagées centrées essentiellement sur des objectifs de requalification ou de montée en qualification des salariés pour maintenir et développer l'emploi dans les branches concernées. De plus celles-ci étaient le plus souvent formalisées dans le CEP dont les résultats, appuyés tant par le label public que par la dynamique paritaire de suivi, avaient acquis une forte légitimité. Enfin, le processus paritaire de création et d'élaboration de ces CQP accompagnait des politiques de développement et d'évaluation des compétences individuelles, adossées à des accords collectifs⁷ dans lesquels ils pouvaient être des référents collectifs d'évaluation des compétences (Besucco, Tallard, 1998) dans un contexte où un rôle central était dévolu à l'entreprise dans la validation des certifications.

LES ANNEES 2000 : LES CQP, INSTRUMENT DE SECURISATION DES PARCOURS ET DE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITE

A l'aube des années 2000, la mise en avant de la logique compétence lors des assises de Deauville du MEDEF en 1998 s'appuie sur une plus grande individualisation de la relation salariale dans laquelle la formation professionnelle apparaît comme un enjeu central du maintien dans l'emploi et des déroulements de carrières. Analysant les travaux de ces assises, J.D. Reynaud (2001) voit dans l'introduction de la notion de compétence l'émergence d'un nouveau type d'échange salarial performance/employabilité. Dans un tel contexte où la flexibilité du système productif apparaît comme une donnée, la formation professionnelle

⁷ Dans les industries pharmaceutiques sont signés en même temps, en 1994, l'accord sur la refonte de la grille de classification, l'accord formation et celui sur la GPEC, ces deux derniers étant destinés à fixer les procédures des évolutions professionnelles lesquelles pourront s'appuyer sur l'acquisition de CQP dont le principe de création est acté dans l'accord formation. Dans l'accord de 1994 de la plasturgie, la reconnaissance du CQP dans la grille de classification est articulée à une procédure de validation dans l'entreprise, outillée et encadrée par les référentiels des CQP.

devient un élément à intégrer dans des parcours professionnels individuels exposés aux risques du chômage. L'élaboration de procédures permettant de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle « tout au long de la vie » et de faciliter l'accès à un titre reconnu sur le marché du travail devient un enjeu d'équité pour les pouvoirs publics.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) introduite comme un levier de développement du droit à l'emploi par la loi de modernisation sociale de janvier 2002⁸ se place dans cette logique. Du point de vue des parcours professionnels, ce texte introduit plusieurs innovations dont la possibilité de valider entièrement, sous certaines conditions, un diplôme par l'expérience qu'elle soit professionnelle ou sociale, et la création d'un répertoire national des certifications professionnelles destiné à labelliser et à hiérarchiser sous une norme publique les diplômes professionnels et les certifications d'ordre privé créées notamment par les instances paritaires professionnelles. Si pour les juristes, la VAE et la création du répertoire qui lui est liée dans la loi de 2002 contribuent à « diluer le diplôme dans la notion plus vaste de « certification professionnelle » [...] et à « une relativisation de la place de l'Etat comme certificateur » (Caillaud, 2011, p. 249), c'est aussi, rompant avec le modèle unique du diplôme sanctionnant l'acquisition d'une qualification professionnelle, une conception des certifications comme attestation de l'employabilité individuelle qui trouve là sa consécration.

Les acteurs sociaux notamment syndicaux se refusent à employer le terme d'employabilité, mais l'accord interprofessionnel de 2003 marque une nouvelle phase dans les dynamiques d'individualisation des parcours initiées dans la décennie précédente et les outils qu'il met en place – droit individuel à la formation et contrat et période de professionnalisation notamment – ont pour objectif de permettre la construction d'un parcours de professionnalisation afin de faciliter l'entrée ou le maintien sur le marché du travail en s'appuyant sur la rhétorique consensuelle de la sécurisation des parcours (Tallard, 2014). Les accords de branche sur la formation conclus dans la dynamique de cet accord interprofessionnel se placent effectivement dans cette logique de construction de parcours professionnels laquelle marque également l'activité concernant les certifications professionnelles. Si celles-ci se développent numériquement, elles tendent à se détacher de la spécificité d'un métier pour mettre l'accent sur des compétences transversales à plusieurs métiers dans un même secteur d'activité ou communes à plusieurs d'entre eux. Cela n'est pas sans conséquences sur leurs liens avec l'activité concrète de travail.

La banalisation des CQP dans la construction des politiques de formation et de gestion des compétences des branches professionnelles émergentes

Les analyses menées par le Céreq sur la reconnaissance des diplômes et des certifications dans les grilles de classification montrent une montée en puissance des CQP : près de 40% des grilles négociées depuis 2005 et des accords formation de cette période (21 sur 55) prennent en compte les CQP dans leur grille de classification alors que cette reconnaissance était embryonnaire dans la décennie précédente (Jobert, Tallard, 1995). La construction et la reconnaissance des CQP se banalisent et devient également le fait de petites branches pour qui elle est au cœur de l'activité de régulation du marché du travail menée par les CPNE. Pour ces branches de service, souvent récentes et employant une main d'œuvre peu qualifiée, la création de CQP permet de constituer ou conforter l'identité de la branche et répond à un enjeu de stabilisation et fidélisation de la main d'œuvre par la construction de parcours professionnel articulé à une « filière » de CQP (Caillaud, Quintero, Sechaud, 2013). Ces

⁸ Lors des débats au Sénat en juin 2001, de cette loi dite « de modernisation sociale » qui véhicule plusieurs dispositions, la VAE est présentée par la Ministre de l'emploi et des affaires sociales comme une disposition essentielle visant « à donner au droit à l'emploi une extension nouvelle ».

auteurs donnent l'exemple de la branche de la restauration commerciale libre-service (RCLS) où la création progressive de CQP propres à cette branche correspond à un processus d'autonomisation par rapport à celle des Hôtels, cafés, restaurants (HCR) et à une volonté de mettre en avant la polycompétence qui est au cœur de leur activité. La construction des référentiels est alors le fait de la CPNE mais les travaux de cette instance sont fortement reliés aux besoins exprimés par les grandes entreprises qui dominent l'activité⁹ et dont il s'agit d'outiller les politiques de fidélisation de la main d'oeuvre. Les organisations syndicales étaient plus attachées à la persistance des métiers qu'à la mise en avant de la polycompétence, mais le compromis s'est fait moins sur le contenu des référentiels que sur la construction de parcours professionnels appuyés sur les CQP et encadrés par une série d'accords collectifs.

Des CQP comme gage d'employabilité dans un contexte de restructuration : l'exemple des industries pharmaceutiques

Les industries pharmaceutiques offrent un bon exemple de ces branches, déjà investies dans la création de CQP dans la décennie précédente, dans lesquelles la logique de création des CQP évolue au milieu des années 2000. L'accord de 1999 avait acté la création de 6 CQP – dont le principe de création était inscrit dans l'accord de 1994 – et posé un premier cadre institutionnalisant le rôle central dévolu à la CPNE ; celui de 2004 prenant acte des modifications portées par la VAE et le dispositif de 2003-2004, consolide encore la place de la CPNE et revoit la conception des certifications.

Décontextualisation de la certification et adossement à des compétences transversales

Si les premiers CQP visaient des métiers précis –technicien, pilote de ligne... – ceux mis en place à partir de 2004 englobent plusieurs métiers et correspondent à des fonctions : *conduite, pilotage, maintenance, animation d'équipe...* déployées dans des environnements différenciés¹⁰. Il s'agit tout à la fois de favoriser la mobilité en identifiant dans des domaines d'activité des blocs de compétences communs à plusieurs métiers, voire à plusieurs CQP¹¹, et de faciliter la construction de parcours professionnels – [conducteur - pilote - animation d'équipe] – la détention d'un premier CQP exonérant de certaines unités de compétences à acquérir pour les autres¹².

Ces CQP s'acquièrent soit en contrat de professionnalisation pour les jeunes soit par la formation continue et la validation des acquis pour les salariés en activité. Cette dernière a une importance centrale car elle appuie une démarche de repérage des compétences acquises permettant de valider certaines unités de compétences par l'expérience et limitant ainsi les unités à acquérir par la formation. L'activité de travail est donc bien présente tant dans la phase de construction des référentiels et le repérage préalable des compétences ou encore

⁹ Les auteurs citent un responsable de l'organisation patronale de branche : « On a fait une CPNE extraordinaire en septembre 2011 où l'ensemble des responsables de formation de la branche sont venus exposer leur politique d'entreprise et leurs priorités pour la création des CQP, et c'est comme cela que l'on a créé notre calendrier de référentiels. » (Caillaud, Quinterro, Sechaud, 2013, p. 228)

¹⁰ conduite de : procédés de fabrication, lignes de conditionnement, procédé de fabrication en biotechnologies ; d'opérations logistiques ; pilotage de procédés (conditionnement ; fabrication) ; animation d'équipes (production ; maintenance); maintenance des équipements.

¹¹ Un même CQP a plusieurs options. Par exemple, animation d'équipe, de maintenance/de production/de logistique.

¹² Le référentiel de compétences d'un CQP s'organise classiquement suivant le schéma : Objectifs : le titulaire du CQP est capable de ... [3 à 4 compétences principales mises en œuvre] ; champ d'intervention ; découpage en unités de compétences ; analyse de chaque unité de compétences en terme de compétences déployées dans l'activité.

dans l'évaluation finale basée sur le référentiel mais l'identification des compétences conduit à un certain détachement du contenu précis de l'activité. Cette démarche de construction des référentiels des CQP n'échappe sans doute pas à la critique aujourd'hui communément faite par les didacticiens du travail qui soulignent que « les référentiels échouent à rendre compte de la dynamique de l'activité en situation, de ce qui l'organise » (Vidal-Gomel, 2013) et stigmatisent « Les référentiels contre l'activité » (Prot, 2014) notamment parce que leur usage s'éloigne de l'analyse de l'activité de travail pour répondre à des enjeux de mobilité et de recrutement. L'objectif de sécurisation des parcours porté par les CQP pourrait bien ne pas échapper à cette critique. Mais ces auteurs insistent également sur le travail de traduction et d'interprétation effectué par les acteurs qui se servent de ces référentiels. Sans rentrer dans le débat sur le contenu des référentiels on est conduit à s'interroger sur les rôles respectifs des formateurs et des acteurs paritaires dans le système d'acteurs qui préside à la construction des CQP.

Quel poids de la CPNE dans le système d'acteurs?

Même si les textes de 2003 et 2004 avaient élargi les prérogatives des CPNE dans la création des CQP, lorsqu'on analyse l'accord de 2004 dans les industries pharmaceutiques, on est frappé par l'encadrement de la procédure qu'il formalise et l'omniprésence de la CPNE dans toutes les étapes de création, de construction et de délivrance des CQP. L'accord définit les différentes étapes, leur contenu, la démarche d'articulation des référentiels, les outils sur lesquels le repérage des compétences puis l'évaluation devront s'appuyer. Il désigne également les différents acteurs intervenants à chaque étape avec un souci de standardisation et d'« objectivité »¹³ ainsi que le rôle de la CPNE. Celle-ci se prononce notamment sur l'opportunité de création d'un CQP au vu d'un dossier de faisabilité et d'opportunité, sur le contenu des référentiels, sur l'habilitation des organismes de formation¹⁴, et un jury qui en est son émanation délivrent les CQP au vu du dossier d'évaluation.

Concrètement, l'essentiel de l'activité autour des CQP est déléguée à une commission technique paritaire issue de la CPNE à laquelle participe des représentants des organismes de formation proches de la branche, la CPNE en formation plénière validant le travail fait au sein de cette commission. Ce groupe technique intervient en amont et en aval : il est associé au suivi des études d'opportunité préalable puis à l'élaboration des référentiels qui conduisent à la création concrète du CQP validé par l'instance en formation complète ; le jury qui délivre les CQP est paritaire et composé de membres le plus souvent issus du groupe technique. Le caractère paritaire de l'ensemble du processus est largement mis en avant par l'organisation patronale mais il semble que les débats ne soient pas pour autant absents des délibérations même si celles-ci débouchent sur des consensus. Ces débats portent sur le choix même des CQP, les organisations syndicales souhaitant dans un contexte de restructuration dans les entreprises, privilégier « les métiers en souffrance », alors que pour la partie patronale l'accent doit être mis sur l'adaptation aux évolutions des compétences liées aux transformations des organisations du travail et aux objectifs de développement des gains de productivité. Finalement le consensus se fait sur le développement de l'employabilité des

¹³ C'est ainsi que l'accord précise les conditions de la présence d'une tierce personne à l'étape de repérage des compétences voire d'un quatrième intervenant à celle de l'évaluation des compétences : un évaluateur, formé à cette fonction suivant un protocole validé par la CPNE, participe à l'étape de repérage des compétences déjà acquises ; une quatrième personne, n'appartenant pas au même service et choisie par la commission formation du CE ou une IRP, sur une liste de personnes proposées par l'employeur, participe à l'évaluation finale. La présence de ce quatrième intervenant a été ajoutée à la demande des organisations syndicales, afin de garantir l'impartialité de la procédure.

¹⁴ Au delà de cette habilitation, la CPNE a diligenté un audit qualité des organismes de formation parties prenantes des formations CQP.

salariés et en s'appuyant sur l'expertise des organismes de formation¹⁵. Cette expertise est également centrale dans l'élaboration des référentiels¹⁶. Légitimée par la proximité de l'expert à la profession, les travaux des organismes de formation viennent outiller ceux du groupe technique paritaire et participent de l'élaboration du consensus. Comme le souligne A. Mias (2013, p. 24), « En équipant les échanges et les débats de connaissances, d'évaluations, de rapports, etc..., les experts participent de leur ancrage dans une réalité partagée et de leur inscription vers un but commun. »

Pour autant ce consensus peine à se construire lorsqu'au delà du choix et du contenu des CQP se profilent des options de politiques d'emploi et de conception du métier. Si dans les premières années, les CQP étaient essentiellement tournés vers les salariés en activité, et leur suivi inscrits dans les plans de formation, dans les dernières années, la part des contrats de professionnalisation va en augmentant pour atteindre 1/3 des candidats en 2013. Pour les organisations syndicales cette inversion de tendance soulève deux difficultés. Dans un contexte de développement des plans sociaux, il leur paraîtrait préférable de doter les salariés d'un CQP plutôt que de renouveler la main d'œuvre, mais ils peuvent difficilement s'opposer à l'insertion des jeunes dans le contexte général de chômage des jeunes¹⁷. Les jeunes en contrat de professionnalisation n'ont pas selon eux une connaissance suffisante du métier, de la spécificité du produit pharmaceutique et lors des jurys, les représentants des organisations syndicales rechignent à leur décerner le titre et mettent en avant la valeur du titre à préserver alors que les représentants de l'organisation patronale font valoir qu'il s'agit d'évaluer des compétences et non des connaissances¹⁸.

C'est donc bien une appréciation de l'activité de travail qui est jouée dans le débat entre connaissance et compétences dans ces jurys paritaires. Afin de certifier la qualité des délibérations des jurys et surtout de tenter de résoudre ces conflits potentiels, on a eu recours à un nouvel outil : le guide jury CQP. Celui-ci validé par la CPNE en juin 2012, affirme la primauté du référentiel¹⁹. Destiné à équiper la prise de décision et la rendre moins aléatoire, il ne semble pas avoir résolu tous les conflits, 20 % des dossiers étant récusés et renvoyés à une session ultérieure.

L'employabilité au delà de la branche : les CQPI (certificats de qualifications professionnelles inter branche)

Au milieu des années 2000, certains secteurs industriels connaissent de fortes restructurations qui se soldent par des pertes d'emplois significatives. Quatre organisations

¹⁵ : « On fait confiance aux organismes de formation qui connaissent l'industrie pharmaceutique, qui connaissent les métiers en souffrance ou en évolution » [...] « La discussion se fait à la marge et on finit par tout accepter » (membre syndical du groupe technique paritaire)

¹⁶ « Il y a peu de discussion sur les référentiels... on fait confiance à notre organisme de formation » (membre syndical du groupe technique paritaire).

¹⁷ « On peut faire la remarque mais on ne peut pas refuser la création d'emploi » (membre syndical du groupe technique paritaire)

¹⁸ Les jurys sont composés de 10 représentants de l'organisation patronale, 10 des organisations syndicales et 4 des organismes de formation et les décisions se prennent à la majorité des 2/3. Ils se prononcent sur la « cohérence du dossier », et notamment la cohérence de la description de l'activité de travail avec les résultats des évaluations des compétences.

¹⁹ « Le guide jury CQP permet de cadrer le périmètre d'intervention des membres du jury ; préciser les règles déontologiques de fonctionnement du jury ; outiller le jury de grilles d'analyse pour vérifier la cohérence des dossiers des candidats avec les référentiels CQP » (extraits du rapport d'activité 2012 de la CPNE des industries de la santé CPNEIS)

patronales dont les branches professionnelles étaient déjà engagées dans des dynamiques de certifications de branche, celles de la métallurgie, du médicament, du papier-carton et du textile, entament une réflexion devant aboutir à une reconnaissance mutuelle de leur CQP sous la forme de CQPI. Afin d'officialiser leur démarche, elles élaborent en 2006, une charte à laquelle toute branche qui veut développer des CQPI devra adhérer. Cette charte fixe à l'origine quelques critères minimaux concernant les modalités d'élaboration des CQPI (analyse des besoins ; référentiel de certification ; outils et méthodes pertinents concernant l'évaluation des compétences). Le premier CQPI ainsi créé est celui de 'conducteurs d'équipements industriels'. Il s'agit alors selon ses concepteurs, d'apporter aux salariés « plus de lisibilité, d'employabilité, de reconnaissance sociale »²⁰. Concrètement, un référentiel fixe des blocs de compétences communs, dont l'évaluation peut être contextualisée suivant les spécificités de chaque branche et auquel peuvent être ajoutées des compétences spécifiques. Il s'agit au départ d'une initiative strictement patronale. Au fil des années le système s'étend – au début de 2014, 9 CQPI ont été élaborés et 20 branches sont adhérentes à la charte dont quelques unes des commerces et services – et s'institutionnalise. L'accord interprofessionnel de 2009 officialise leur existence en mentionnant dans un de ses articles l'intérêt de leur développement, appuyé notamment par les OPCA, et crée au sein de l'instance paritaire nationale d'orientation de la formation professionnelle – le comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) – le Comité Observatoires et certifications (COC) chargé notamment de favoriser le développement de ces certifications, la capitalisation des méthodes²¹ et la multiplication des reconnaissances mutuelles. Ce faisant, les CQPI acquièrent une reconnaissance paritaire d'autant que le COC doit s'assurer de l'avis préalable de la CPNE lorsqu'une branche demande à adhérer à la charte. Celle-ci est finalement validée par le CPNFP le 16 mars 2012 sous la forme d'un document de six pages fixant les principes généraux, les conditions auxquelles doivent répondre les dispositifs CQP de branche qui adhèrent à la charte – les mêmes qu'initialement auxquelles ont été ajoutées les modalités d'intervention de la CPNE de branche en amont et en aval du processus. C'est donc bien une méthode qui est fixée paritairement et un organe paritaire, le COC, est considéré comme l'organe politique de ce processus. Mais un « comité technique » constitué des seuls experts des fédérations patronales est doté de prérogatives importantes, comme celle de proposer la création de nouveaux CQPI et d'élaborer les référentiels d'activité et de compétences correspondant ou encore d'assurer la promotion de ce dispositif et prospecter de nouvelles branches. Ainsi un rôle d'orientation politique – dont on peut se demander s'il n'est pas ici essentiellement procédural – est dévolu à l'instance paritaire, alors que le groupe d'experts patronaux garde le contrôle du contenu du processus²².

Dans la plupart des branches professionnelles, les organisations syndicales, soucieuses de faire prévaloir la spécificité professionnelle du métier d'origine étaient peu favorables à la mise en place de ces certifications interbranches, mais elles n'ont pu s'opposer à l'argument de faciliter la mobilité interbranches dans des branches en grande fragilité et les CPNE de branches ont validé l'adhésion à la charte.

Au delà des objectifs proclamés, on peut se demander pourquoi un tel dispositif se met en place alors qu'existait depuis 2002, le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) élaboré au sein de la commission nationale des certifications professionnelles

²⁰ Extraits du discours de Xavier Royer, président du COC, lors des rencontres « Les CQPI, une démarche dynamique de consolidation des parcours professionnels » organisées par celui-ci le 24 septembre 2012.

²¹ Le COC a notamment diffusé un guide d'élaboration des CQPI rappelant les différentes étapes à suivre lors de leur construction (étude d'opportunité, référentiel d'activité et de certification, outils d'évaluation, processus de validation et d'attribution de la certification par un jury paritaire).

²² On retrouve ici la différenciation entre paritarisme d'orientation et paritarisme de gestion qui avait prévalu lors de la création des OPCA et la délégation de gestion confiée aux associations patronales (Mériaux,...)

(CNCP) dont le but était précisément de permettre de situer et hiérarchiser l'ensemble des certifications y compris les certifications de branche. La réponse généralement faite par les initiateurs de la démarche CQPI est que la CNCP demandait qu'il n'y ait qu'une branche qui dépose la demande au nom de toutes les autres et qu'il était difficile de désigner une branche qui serait alors considérée comme dominante. Plus fondamentalement, au delà du fait qu'un certain nombre de branches n'avaient pas demandé l'inscription de leur CQP au RNCP estimant que les exigences formelles de la CNCP étaient trop élevées, le choix a été fait de garder autant que possible l'hégémonie patronale sur les périmètres de mobilité et les configurations de construction de la qualification qui leur sont liés. Il s'agit également de garder le contrôle des politiques de professionnalisation et plus largement de gestion de la main d'œuvre, l'inscription au RNCP ouvrant la voie à l'accès des demandeurs d'emploi à ces certifications par l'intermédiaire notamment de la VAE.

CONCLUSION : LE LIEN ENTRE TRAVAIL ET NEGOCIATION EST-IL RENFORCE DANS L'ACTIVITE DE CREATION DE CERTIFICATIONS LIEES AU CONGE PERSONNEL DE FORMATION ?

Si dans les années 1990, les certifications de branches étaient ancrées dans des dynamiques professionnelles fortes dessinées par les CEP, à partir de la première moitié des années 2000, dans un contexte de développement d'une logique de parcours marqué par l'accord de 2003 et la loi de 2004, ils sont plus construits autour de compétences transversales que celles-ci soient identifiées dans un premier temps dans une même branche professionnelle ou communes à plusieurs (CQPI). Les accords formation définissent la liste des CQP, et les conditions d'encadrement de leurs modalités de création, de développement et le rôle joué par les CPNE. En ce qui concerne les certifications de branche, l'analyse des conditions concrètes de leur construction et de leur développement dans les industries pharmaceutiques tend à souligner le rôle joué par les organismes de formation dont l'expertise vient renforcer le poids des propositions faites par les organisations patronales. Dans ce contexte, les organisations syndicales s'efforcent de garantir par des procédures inscrites dans les accords, la qualité des formations dispensées et les conditions d'évaluation des compétences acquises. En ce sens, la négociation porte bien sur l'encadrement des formes d'évaluation de l'activité de travail telles qu'elles sont formalisées dans les certifications. Cette évaluation est également au centre de l'activité des jurys paritaires dans lesquelles des conceptions différentes des spécificités de l'activité professionnelle ainsi que des formes de traduction et d'interprétation des référentiels par rapport à la représentation de l'activité de travail sont en débat entre les membres patronaux et syndicaux de ces jurys. Toutefois, ce débat ne se résout pas sur le contenu et les formes d'évaluation de l'activité de travail mais en s'appuyant sur la situation de l'emploi et le consensus sociétal sur la sécurisation des parcours et en étant outillé par des outils visant à garantir l'« objectivité » et la qualité des délibérations.

Dans ces deux périodes, les CPNE, qui, selon les juristes, ont acquis un rôle quasi normatif (Boterdael, 2015), restent des « instances au cœur du pilotage des politiques emploi-formation » (Agostino, Dif-Pradalier, Quintero, 2015, p. 110). Les formes de ce pilotage ont évolué, celui-ci étant notamment outillé par de fortes ressources cognitives à travers les observatoires paritaires de branche dans la seconde période. Dans les textes, au niveau des branches ou à un niveau plus interbranches, la place de l'instance paritaire est confortée mais les prérogatives des organisations patronales restent dominantes lorsqu'il s'agit d'orchestrer ces orientations comme on peut le voir dans certaines branches dominées par les grandes entreprises²³ ou comme on a pu l'observer dans le cas des CQPI. Se trouve ici confirmé le

²³ L'équipe du Céreq (Agostino et alli, 2015 op.cit) observe que dans les industries chimiques [l'OPCA] « n'est pas conçu comme l'ensémblier au profit de la branche. Afin d'atteindre les entreprises sur les territoires et les

paritarisme sous hégémonie patronale caractéristique du système français de formation professionnelle tout au long de la vie (Tallard, Tuschzirer, 2011).

Ce diagnostic non tranché quant à place du travail dans les processus paritaires et de négociation entourant les CQP sur ces deux questions clés – les formes prises par la négociation sur la construction et les modes de validation des CQP d'une part, la capacité de l'institution paritaire CPNE et de ses composantes à construire un débat prenant en compte l'activité de travail d'autre part– est-il susceptible d'être modifié avec la mise en œuvre du nouveau dispositif constitué par l'accord interprofessionnel de décembre 2013 et de la loi de mai 2014 et notamment par le rôle central dévolu aux formations certifiantes dans le fonctionnement du Compte personnel de formation (CPF) ?

* Selon le texte de l'accord interprofessionnel, le CPF doit être utilisé « dans un objectif de qualification et de sécurisation des parcours professionnels » dans lequel les certifications professionnelles sont considérées comme « des repères majeurs participant à une amélioration du signalement des compétences et constituant des indicateurs de qualification et de capacités à occuper un emploi ». Approfondissant encore la tendance à la personnalisation de la formation sensible depuis les années 2000, on peut se demander si le nouveau dispositif ne marque pas l'apogée du « modèle certificatoire », en vigueur pour certains depuis la loi de modernisation sociale de 2002, dans lequel, la qualification tend à se confondre avec la certification²⁴ - celle-ci tendant à devenir un simple « parchemin » - et le lien systématique fait entre certification et sécurisation des parcours vient conforter la vision adéquationniste des liens entre formation et emploi (Maillard, 2011).

P. Caillaud (2014) fait observer que la loi de mai 2014 n'a pas repris cette notion de formation qualifiante et l'a remplacée par l'énumération des types de liste des formations éligibles au CPF soit essentiellement les formations permettant d'acquérir le « socle de connaissances et de compétences » et les formations certifiantes qu'elles soient inscrites au RNCP, validant des certifications de branches ou interbranches ou encore inscrites à l'inventaire des certifications professionnelles élaborée par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) sans oublier les modules d'accompagnement à la VAE afin de permettre l'obtention au moins partielle des certifications par la VAE. Un an après l'adoption de la loi, on dispose des premiers éléments concernant ces listes et quelques premières observations peuvent être faites quant au lien avec l'activité de travail. Un décret de février 2015 a défini les 7 modules²⁵ constitutifs du socle de connaissances et de compétences. Il précise que cette certification s'appuie sur un référentiel de compétences et sur un référentiel de certification qui pourra être adapté selon les secteurs d'activité. Le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF)²⁶ est le principal artisan du premier, mais il s'appuie sur les branches pour le contextualiser et cette contextualisation intervient plus

sensibiliser aux outils développés par la branche, la branche s'appuie avant tout sur la mobilisation des représentations territoriales de l'UIC » (p. 113).

²⁴ Xavier Royer, un des responsables de l'OPCA du MEDEF, OPCALIA, déclarait en juillet 2014 lors d'un séminaire sur le nouveau dispositif, « on entre dans une nouvelle ère, celle de la certification professionnelle ».

²⁵ Le décret du 13 février 2015 liste les 7 modules constitutifs du socle de connaissances et de compétences : la communication en français ; l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ; l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique ; l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ; l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ; la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ; la maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires. »

²⁶ Le COPANEF a été créé par l'accord de décembre 2013 ; il prend la suite du Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et est notamment en charge de fixer les orientations des travaux du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

particulièrement dans le second. Même si référence est faite au métier et à l'environnement professionnel²⁷, la question de la prise en compte de l'activité de travail dans cette contextualisation reste ouverte. Certes, les interrogations sur les contenus des référentiels déjà évoqués subsistent mais c'est bien leur utilisation par les acteurs en charge de l'évaluation et de la validation, qu'ils soient responsables hiérarchiques, évaluateur ou membres des jurys paritaires, qui permettra ou non d'introduire le contenu concret de l'activité de travail dans ce processus.

En ce qui concerne les certifications de branche, si nombre d'entre elles n'étaient pas inscrites au RNCP, les contraintes liées à la validation par la VAE et aux possibilités de fractionnement en blocs de compétences²⁸ ont initié un mouvement de demandes d'enregistrement au RNCP, qui, étant donné les conditions afférentes pourraient conduire à une plus grande standardisation des certifications²⁹ autour de l'objectif d'insertion professionnelle dans un champ professionnel donné. Cette standardisation est porteuse tout à la fois d'une plus grande spécification des certifications à une activité professionnelle mais également de la recherche de compétences transversales pour améliorer les conditions d'insertion professionnelle.

Plus généralement, les premiers éléments dont on dispose sur l'élaboration en cours de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des certifications éligibles au CPF par le COPANEF en lien avec les CPNE, tend à montrer que les certifications professionnelles y occupent une place réduite³⁰. Ont été prioritairement retenus ceux correspondant à des métiers précis et bien délimités, l'examen des CQP visant des « métiers d'avenir » étant reporté à une date ultérieure. L'ensemble des informations concernant le contenu des listes de formations éligibles au CPF accrédite l'idée que les critères mis en œuvre pour l'enregistrement au RNCP tendent à être repris, du moins dans les tendances dont ils sont porteurs, dans l'élaboration des listes de formations certifiantes éligibles et, comme on l'a vu, ces critères peuvent se lire de façon contradictoire quant au lien avec l'activité de travail.

* Dans les processus de construction des listes éligibles au CPF, deux acteurs apparaissent comme centraux, le COPANEF – que l'on peut considérer à bien des égards comme une CPNE interprofessionnelle dont le FPSPP serait l'OPCA – et les CPNE, au point

²⁷ Le COPANEF précise que les branches pourront contextualiser la certification en regard du métier occupé et de l'environnement professionnel (AEF, 20/02/2015)

²⁸ La loi de modernisation sociale de janvier 2002, qui a mis en place la VAE, impose que pour pouvoir être validée au moins en partie par la VAE, les formations soient inscrites au RNCP. La loi de mai 2014 a étendu cette obligation aux blocs de compétences éligibles dans le cadre du CPF dans le cadre de fractions de certifications à obtenir dans le cadre d'un parcours vers la totalité de la certification.

²⁹ La commission se prononce sur la base des quatre grands critères suivants : l'opportunité de la certification professionnelle par rapport aux besoins de compétences dans le champ professionnel visé (implication le cas échéant de professionnels du secteur concerné dans la création de la certification) ; Les informations relatives à l'insertion professionnelle des titulaires de la certification pour au minimum les 3 dernières promotions (nombre de titulaires par an, emplois occupés, etc. pour les 3 années antérieures à la demande, afin d'apprécier l'opportunité de la certification dans le champ professionnel visé) ; L'ingénierie développée dans le processus de certification (cohérence des capacités certifiées par rapport à ce que l'on peut attendre du titulaire d'une qualification au niveau souhaité dans le champ visé - cohérence de l'ensemble du dispositif de certification) ; La mise en place de la procédure de validation des acquis de l'expérience selon la réglementation en vigueur. (<http://www.cncp.gouv.fr/enregistrement-sur-demande>)

³⁰ Au 10 février 2015, on comptait 104 CQP (dont 20% émanaient de la seule CPNE conjointe du BTP) sur 1813 formations éligibles. Une liste plus complète devrait être publiée en mai-juin 2015. (<http://www.fpspp.org/portail/resource/filecenter/document/042-00001t-007/v2---lni-au-10-fevrier-2015.pdf>)

que selon les juristes la loi du 5 mars 2014 a remis « la clef » du CPF aux CPNE, charge à elles de mener à bien cette mission en s'appuyant sur les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) (Boterdael, 2014). Au delà du fait que l'activité des observatoires est plus tournée vers l'emploi que vers le travail, ce rôle central dévolu aux CPNE conduit à se poser la question de l'hétérogénéité de leur capacité à s'emparer du sujet – que l'hétérogénéité interne des capacités des collègues qui les constituent déjà évoquée viendrait redoubler. Si dans les branches les plus importantes, les CPNE sont effectivement en mesure d'orienter l'activité des observatoires afin qu'ils fournissent des informations sur les transformations des emplois et des compétences attendues susceptibles de nourrir la réflexion des membres de la CPNE sur la sélection des certifications à privilégier et la construction des référentiels afférents – et leurs liens avec l'activité de travail – ils peinent à se mettre en place et à fonctionner dans nombre de branches (Agostino, 2013) et, de fait, les organisations professionnelles, qui assurent généralement le secrétariat des CPNE et abritent les observatoires, en assurent un fonctionnement minimal.

Cette centralité du paritarisme comme instance de légitimation de tout le processus de certification au cœur du nouveau dispositif pourrait encore accentuer la tendance à faire de la formation le pivot de l'activité des branches professionnelles par l'intermédiaire notamment des CPNE et des OPCA (Tallard, Vincent, 2014 a) et interroger sur le mode de fonctionnement du paritarisme alors qu'on a pu souligné le rôle de pilote assuré par les organisations patronales, (Tallard, Vincent, 2014 b) et la tendance des pouvoirs publics à faire des organes paritaires comme les OPCA, des institutions paraétatiques (Luttringer, Willems, 2010). Dans la mesure où l'importance de la certification dans la sécurisation des parcours accentue le rôle de la formation professionnelle comme levier des politiques d'emploi, la question de l'hégémonie de l'objectif emploi sur l'ensemble du processus se pose. Sans qu'il soit aujourd'hui possible de se prononcer alors que le chantier de la mise en œuvre est encore en cours, la pression aux résultats rapides formulée par nombre de protagonistes pourrait bien accentuer cette tendance³¹.

La prise en compte du travail dans le processus paritaire de construction et de validation des certifications est donc traversée par des éléments contradictoires déjà présents dans les certifications produites dès les années 2000. Si dans les années 1990, les certifications de branche et leurs référentiels ont pu servir d'appui dans des négociations de branche visant à encadrer les processus de reconnaissance des compétences acquises, la production massive en cours de certifications par les CPNE pourraient bien accentuer une spécialisation de cette instance sur cet objet et la prise de distance de la négociation de branche de cet enjeu de reconnaissance, celle-ci se tournant alors encore plus, au nom de la sécurisation des parcours, vers l'emploi par la désignation des catégories pouvant bénéficier d'un abondement du CPF.

³¹ L'injonction à la rapidité de mise en œuvre formulée récemment aux OPCA par le Ministre du travail va dans ce sens (AEF, 6/05/2015).

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- d'Agostino A. , avec Séchaud F., et Sulzer E. (2013), *Analyse des outils développés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*, rapport d'étude pour le COC-CPNFP, Céreq
- d'Agostino A., Dif-Pradalier M., Quintero N. (2015), *Diversité des branches professionnelles en matière de politiques d'emploi et de formation*, Net.doc n° 135, Céreq
- Besucco N., Tallard M., Lozier F. (1998) *Politique contractuelle de formation et négociation collective de branche*, Cahier Travail et Emploi, Paris, La Documentation française.
- Besucco N., Tallard M. (1999), « L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la négociation de branche », *Sociologie du Travail*, n° 2, p. 123-141
- Boterdael S. (2014), « Caractéristiques de la négociation collective de branche en matière de formation professionnelle », *Droit Social*, n°12, décembre, dossier *La réforme de la formation professionnelle*, p. 1013-1019
- Caillaud P., (2011), « Diplômes et conventions collectives, un lien en voie de délitement », in Millet M., Moreau G. (dir) *La société des diplômés*, Paris, La Dispute, collection états des lieux, p. 247-260
- Caillaud P., Quintero N., Séchaud F. (2013), *Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômés dans les relations formation emploi ?*, CPC Etudes, n°2
- Caillaud P. (2014), « Un « droit à la qualification » enfin effectif ? », *Droit Social*, n°12, décembre, dossier *La réforme de la formation professionnelle*, p. 1000-1006
- Charraud A.M., Personnaz E., Veneau P. (1998), « Les Certificats de qualification professionnelle, une certification à l'image de la diversité des branches professionnelles », *Céreq Bref*, n° 142, mai.
- Gautié J., Maggi-Germain N., Perez C. (2015), « Fondements et enjeux des « comptes de formation » : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social* n°2, février, p. 169-180.
- Jobert A., Tallard M. (1995), « Diplômes et certifications de branches dans les conventions collectives », *Formation Emploi* n° 52, p. 101-112
- Jobert A., Tallard M. (1997), « Politiques de formation et de certification des branches professionnelles en France », in Möbus M., Verdier É., *Construire les diplômés professionnels en France et en Allemagne*, Paris, l'Harmattan, p. 77-82
- Luttringer, J-M., Willems, J-P. (2010), « La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ». *Droit social*, N°4, 417-423.
- Maillard F. (2011), « La certification professionnelle pour tous comme instrument de la flexicurité, éléments de réflexions sur un consensus improbable », *Regards sociologiques*, n° 41-42, p. 147-158
- Mériaux O. (1997), « Vers un nouveau modèle de paritarisme dans la gestion des fonds de la formation professionnelle ? *La Revue de l'Ires*, n° spécial, *Le paritarisme, institutions et*

acteurs, Printemps-Été, , p. 191-208

Mias A. (2013), *Le travail des relations professionnelles, connaissances et négociations*, Mémoire de synthèse pour l'Habilitation à diriger des recherches, Aix-Marseille Université

Prot B. (2014), *Les référentiels contre l'activité*, Octares, collection Le travail en débat

Reynaud J.D. (2001), « Le management par les compétences : un essai d'analyse », *Sociologie du Travail*, n°1, p. 7-32

Tallard M., (2004), *Action publique et régulation de branche de la relation salariale*, L'Harmattan, collection Logiques Politiques

Tallard M., (2011), La formation professionnelle continue, une catégorie de la négociation collective encore pertinente ? *La Revue de l'IRES*, n° 69, 2, p. 111-137.

Tallard M., Tuchsirer C (2011), « Paritarisme dans la formation professionnelle continue et dynamique régionale du système de formation : de l'unité apparente à la fragmentation des figures patronales » in Amossé *et al.* *Les organisations patronales. Continuités et mutations des formes de représentation du patronat*, Noisy-le-Grand, IRES

Tallard M., Vincent C. (2014 a), « Les branches professionnelles sont-elles toujours un lieu pertinent de négociation des normes d'emploi », *Droit Social*, n°3, mars.

Tallard M., Vincent C. (2014 b), « Continuités et mutations de la régulation paritaire en France : éléments pour une analyse des stratégies patronales », *Remest*, vol. 9, n°1, p. 95-116

Tallard M., (2014), « Le parcours revisité : glissement de normes dans la formation professionnelle », in Monchatre S., Woehl B. (dir), *Temps de travail et travail du temps*, Paris, Publications de la Sorbonne

Veneau P., Charraud A.M., Personnaz E. (1999), « Les certificats de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômés », *Formation Emploi*, n° 65, janvier-mars

Verdier, E, Brochier D. (1997) (dir), *Les aides publiques à la formation continue dans les entreprises : quelles modalités d'évaluation*, Marseille, Céreq, coll. « Documents », n°124,

Vidal-Gomel C. (2013), « Introduction », *Formation Emploi*, n°122, dossier *Relever les défis de la validation des acquis de l'expérience (VAE)*, p. 7-11

Vincent C. (1997), De l'accord de juillet 1970 à la loi de 1971 : l'échec d'un paritarisme négocié dans la formation professionnelle continue, *La Revue de L'IRES*, 24, 153-173.